GEMEENTE Gilze en Rijen
GEMEENTEBLAD
Officiële uitgave van gemeente Gilze en Rijen.
Nr. 28880
7 april
2015

Beleidsregel re-integratie & participatie

Participatiewet, IOAW, IOAZ 2015
Gemeente Gilze en Rijen
§ 1. Algemene bepalingen

24 maart 2015
inhoud

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Gilze en Rijen,
gelet op het bepaalde in de Participatiewet, artikelen 8a en 10b;
b e s l u i t:
de Beleidsregel re-integratie & participatie Participatiewet, IOAW en IOAZ 2015 vast te stellen.

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Alle begrippen die in deze beleidsregel worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet en de Re-integratieverordening Participatiewet Gilze en Rijen 2015.

§ 2. voorzieningen re-integratie en participatie

Artikel 2 Proefplaatsing regulier

1. *Definitie.* Een werkplek bij een werkgever, waar een uitkeringsgerechtigde met behoud van uitkering werkt gedurende een vooraf vastgestelde periode, voorafgaand aan het starten van arbeid in dienstbetrekking bij dezelfde werkgever.
2. *Doel*. Een uitkeringsgerechtigde de kans te bieden om met behoud van uitkering op een onbetaalde werkplek zijn of haar arbeidsbekwaamheid te tonen, zodat bij diezelfde werkgever vervolgens instroom in regulier betaald werk plaats kan vinden.
3. *Doelgroep*. De proefplaats kan worden ingezet bij de een werkgever die voornemens is de uitkeringsgerechtigde een dienstverband aan te bieden, maar twijfels heeft over de geschiktheid van de uitkeringsgerechtigde voor wat betreft de specifieke functie.
4. *Nadere voorwaarden en duur van de voorziening.*
   a. de duur van de proefplaats regulier is maximaal twee maanden en kan eenmalig met een maand worden verlengd;
   b. de werkzaamheden hoeven niet additioneel van aard te zijn;
   c. in aanmerking komen werkgevers in zowel de collectieve sector als in de marktsector;
   d. de werkgever heeft naar het oordeel van het college de serieuze intentie de uitkeringsgerechtigde bij goed functioneren na afloop van de proefplaats een regulier arbeidscontract zonder proeftijd- of uitzendbeding aan te bieden van minimaal zes maanden;

   e. het arbeidscontract heeft een omvang van minimaal het aantal uren dat gedurende de proefplaats van toepassing was;
   f. voor aanvang van de proefplaats tekent zowel de uitkeringsgerechtigde, de werkgever als het college een overeenkomst waarin tenminste de duur van de proefplaats en de aard van de werkzaamheden staan beschreven;
   g. de werkgever heeft ten behoeve van de uitkeringsgerechtigde een aansprakelijkheidsverzekering- en ongevallenverzekering afgesloten.

5. *Gronden voor beëindiging*. Onverlet het gestelde in artikel 5 van de Re-integratieverordening Participatiewet Gilze en Rijen 2015, eindigt de voorziening op het moment dat de overeengekomen periode eindigt.

Artikel 3. No-riskpolis

1. *Definitie.* Een no-riskpolis vrijwaart biedt de werkgever een vergoeding van loonschade gedurende de ziekteperiode van de werknemer en minimaliseert daarmee het risico dat gepaard gaat met ziekte van een werknemer
2. *Doel.* Het doel van de no-riskpolis is om werkgevers te stimuleren een persoon met een arbeidshandicap dan wel een belemmering richting werk in dienst te nemen.
3. *Doelgroep.* De werkgever die met een persoon met een structurele functionele of andere belemmering een arbeidsovereenkomst aangaat in het kader van de regionale uitvoering van de baanafspraken met gebruikmaking van loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet.
4. *Nadere voorwaarden en duur:*
   a. De voorwaarden zoals die zijn gesteld in artikel 8 van de Re-integratieverordening Participatiewet Gilze en Rijen 2015 zijn van toepassing;
   b. bij de eerste aanvraag van de polis is de werknemer woonachtig in de gemeente;
   c. het betreft een arbeidsovereenkomst gesloten onder de geldende CAO-voorwaarden (indien van toepassing) of een beloning tegen minimaal het wettelijk minimumloon;
   d. de bepaling zoals opgenomen in de Re-integratieverordening Participatiewet Gilze en Rijen 2015 onder artikel 3 lid 7 is van toepassing op deze voorziening;
   e. bij inzet van de no-risk-polis wordt de uitkering loonkostensubsidie opgeschort;
   f. in beginsel wordt deze voorziening enkel ingezet in geval van een arbeidscontract met een looptijd van minimaal 6 maanden.

5. *Gronden voor beëindiging.* Niet van toepassing; wanneer een polis is afgegeven, heeft deze een vaste looptijd. De polis kan na afgifte niet meer worden ingetrokken door het college. Vanzelfsprekend eindigt de polis wel bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 4. Loonkostensubsidie

1. *Definitie.* Een financiële compensatie ten behoeve van de werkgever die een persoon behorend tot de doelgroep loonkostensubsidie in dienst neemt.
2. *Doel.* Het doel is om arbeidsinschakeling te bewerkstelligen voor personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie.
3. *Doelgroep*. De (potentiële) werkgever van een persoon van wie het college heeft vastgesteld dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie die - met de inzet van loonkostensubsidie - in dienst kan treden bij de werkgever.
4. *Nadere voorwaarden en duur*:
   a. de bepaling zoals opgenomen in de Re-integratieverordening Participatiewet Gilze en Rijen 2015 onder artikel 3 lid 7 is van toepassing op deze voorziening;
   b. de loonwaarde wordt vastgesteld aan de hand van een objectieve meting. De definitieve bepaling van de loonwaarde vindt plaats op de werkplek;
   c. Het college kan de werknemer onbeloonde werkzaamheden bij de werkgever laten verrichten, met het oog op een reële vaststelling van de loonwaarde. De werknemer verricht werkzaamheden die behoren tot de functie die hij gaat uitoefenen;
   d. de maximale duur van de proefplaatsing is zoals opgenomen in 10d lid 3 P-wet 3 maanden;
   e. na afloop van de proefplaats krijgt de werknemer, indien tijdens de proefplaats geen onregelmatigheden zijn opgetreden, een dienstverband aangeboden;
   f. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.
   g. De werkgever is verplicht alle wijzigingen die relevant kunnen zijn voor de subsidie (waaronder wijzigingen in naam, adres of rekeningnummer) te melden aan het college binnen twee weken nadat deze wijziging zich heeft voorgedaan.

5. Gronden voor beëindiging: Onverlet het gestelde in artikel 5 van de Re-integratieverordening Participatiewet Gilze en Rijen 2015, eindigt de voorziening op het moment dat de persoon niet meer behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.

Artikel 5. Werkplekaanpassingen

1. *Definitie.* Aanpassingen op of rond de werkplek, zoals een rolstoeltoegankelijke werkruimte. De aanpassing zorgt ervoor dat de werknemer met een structurele functionele beperking zijn werk kan uitvoeren.
2. *Doel.* Het door middel van inzet van een werkplekaanpassing wegnemen van belemmeringen die een werknemer met een structurele functionele beperking heeft om op de werkplek te kunnen functioneren.
3. *Doelgroep.* De werkgever die een persoon met een structurele functionele beperking in dienst heeft dan wel in dienst neemt, voor wie inzet van een werkplekaanpassing noodzakelijk is om de betreffende functie uit te kunnen voeren.
4. *Nadere voorwaarden:*
   a. indien er recht bestaat op een voorliggende voorziening, zoals verstrekking door het UVW dan wel vergoeding door de zorgverzekeraar, dan dient daarop een beroep gedaan te worden;
   b. de structurele functionele beperking waarvoor de voorziening wordt aangevraagd heeft naar verwachting een duur van tenminste een jaar;
   c. Indien tot toekenning wordt overgegaan, dan wordt er gekozen voor de goedkoopst adequate voorziening;
   d. om de noodzaak van een bepaalde werkplekaanpassing vast te stellen, kan het college een medisch- dan wel arbeidsdeskundig advies inwinnen;
   e. er vindt in beginsel geen vergoeding plaats wanneer de voorziening reeds is aangeschaft op het moment dat een aanvraag voor de voorziening door het college wordt ontvangen;
   f. er dient sprake te zijn van een contractduur van minimaal zes maanden;
   g. zaken die algemeen gebruikelijk zijn of die tot de standaarduitrusting van het bedrijf behoren, worden niet vergoed.
   h. het college hanteert een drempelbedrag van € 130,-
   i. indien de waarde van het bedrijfspand stijgt door de aanpassing van het pand, dan kan het college een bedrijfseconomische toets laten uitvoeren en als gevolg daarvan de vergoeding lager vaststellen.
   j. de kosten staan in verhouding met de ‘opbrengsten’ die gepaard gaan met de beoogde uitkeringsafhankelijkheid van de belanghebbende.

5. *Gronden voor beëindiging*. Het gestelde in artikel 5 van de Re-integratieverordening Participatiewet Gilze en Rijen 2015 is onverkort van toepassing.

Artikel 6. Werkplekaanpassingen (meeneembaar)

Uitvoering voor gemeenten door UWV in opdracht VNG. Zie www.UWV.nl.

Artikel 7. Regeling tolkvoorziening 2015

Landelijke regeling Tolkvoorziening in de Participatiewet. Uitvoering UWV in opdracht VNG. Zie www.UWV.nl.

Artikel 8. Werkervaringsplaats

1. *Definitie.* Een werkplek bij een werkgever dan wel op een door het college aangewezen plek, waar een uitkeringsgerechtigde met behoud van uitkering werkt om een vak te leren en vaardigheden op te doen dan wel op te halen.
2. *Doel*. Een uitkeringsgerechtigde de kans bieden om met behoud van uitkering op een onbetaalde werkplek zijn of haar arbeidsmarktpositie te versterken, teneinde arbeidsinschakeling mogelijk te maken.
3. *Doelgroep*. Een werkervaringsplaats wordt ingezet voor de uitkeringsgerechtigde die vanwege een gebrek aan werkervaring en/of vaardigheden de stap richting de arbeidsmarkt niet kan maken.
4. *Nadere voorwaarden en duur van de voorziening.*
   a. een BBL of BOL opleiding is voorliggend op de werkervaringsplaats;
   b. de werkervaringsplaats heeft een maximale duur van 6 maanden en kan eenmalig worden verlengd met maximaal 6 maanden, indien dat naar alle waarschijnlijkheid arbeidsinschakeling tot gevolg heeft;
   c. de werkzaamheden zijn primair gericht op ontwikkeling en in mindere mate of geheel niet op productieve arbeid;
   d. de nadruk ligt op lerend werken in een bovenformatieve functie;
   e. de concurrentieverhoudingen mogen door inzet van de werkzoekende niet onverantwoord worden beïnvloed;
   f. de werkgever dient in staat en bereid te zijn aan uitkeringsgerechtigde de noodzakelijke begeleiding te bieden;
   g. de belanghebbende beschikt over voldoende kennis en werk- en denkniveau om zich het vak of de vaardigheden op korte termijn eigen te maken;

h. er hoeft bij de werkgever geen intentie te bestaan om de uitkeringsgerechtigde in dienst te nemen maar wel om hem het vak te leren;
i. voor aanvang van de werkervaringsplaats tekent zowel de uitkeringsgerechtigde, de werkgever als het college een overeenkomst waarin tenminste de duur van de proefplaats en de aard van de werkzaamheden staan beschreven;
j. de werkgever heeft ten behoeve van de uitkeringsgerechtigde een aansprakelijkheidsverzekering- en ongevallenverzekering afgesloten.

5. *Gronden voor beëindiging*. Onverlet het gestelde in artikel 5 van de Re-integratieverordening Participatiewet Gilze en Rijen 2015, eindigt de voorziening op het moment dat de overeengekomen periode eindigt.

Artikel 9. Onkostenvergoeding
1. *Definitie*. Een vergoeding voor noodzakelijke kosten, die gemaakt worden in het kader van een re-integratietraject of in verband met arbeidsinschakeling.
2. *Doel.* Het wegnemen van financiële belemmeringen met betrekking tot het aanvaarden van arbeid, dan wel het deelnemen aan een re-integratievoorziening.
3. *Doelgroep.* De belanghebbende die in verband met de arbeidsinschakeling of een re-integratievoorziening noodzakelijke kosten moet maken, welke niet anderszins worden vergoed.
4. *Nadere voorwaarden:*
   a. de kosten dienen verband te houden met de arbeidsinschakeling dan wel het deelnemen aan een re-integratievoorziening;
   b. het college beoordeelt de noodzakelijkheid van de te maken kosten;
   c. er is geen voorliggende voorziening voor de kosten, zoals een vergoeding door de werkgever;
   d. indien het reiskosten betreffen, zijn deze in beginsel pas noodzakelijk indien de enkele reisafstand per fiets 10 kilometer of meer is;
   e. indien met openbaar vervoer wordt gereisd, dan wordt de vergoeding berekend op basis van kosten openbaar vervoer tweede klasse;
   f. indien met eigen vervoer wordt gereisd, dan is een vergoeding van € 0,19 per kilometer van toepassing;
   g. de onkosten waarvoor een vergoeding gevraagd wordt, dienen aantoonbaar en verifieerbaar te zijn;
   h. indien noodzakelijk kunnen de kosten vooraf, na overleg van een pro-forma nota, worden vergoed.

5. *Gronden voor beëindiging*. Het gestelde in artikel 5 van de Re-integratieverordening Participatiewet Gilze en Rijen 2015 is onverkort van toepassing.

Artikel 10. Scholing
1. *Definitie*. Onder scholing wordt elke activiteit verstaan in het kader van een gestructureerde leersituatie die is gericht op het ontwikkelen of vergroten van kennis en/of vaardigheden van de belanghebbende.
2. *Doel*. Het bijbrengen van kennis, vaardigheden of het behalen van een startkwalificatie die de arbeidsinschakeling van belanghebbende mogelijk maakt.
3. *Doelgroep*. Dit instrument wordt ingezet voor de belanghebbende (dan wel diens potentiële werkgever) bij wie het college heeft vastgesteld dat scholing noodzakelijk is, omdat arbeidsinschakeling vanwege ontbrekende kennis of vaardigheden niet direct mogelijk is.
4. *Nadere voorwaarden en duur van de voorziening*.
   a. de scholing wordt slechts aangeboden indien
   i. deze verband houdt met een baangarantie; of
   ii. de scholing gezien de arbeidsmarktsituatie een significante vergroting vormt van de kans op een baan; of
   iii. scholing deel uitmaakt van een arrangement dat wordt gesloten met de werkgever; of
   iv. indien het college daartoe op grond van de wet gehouden is.
   a. de bepaling zoals opgenomen in de Re-integratieverordening Participatiewet Gilze en Rijen 2015 onder artikel 3 lid 7 is van toepassing op deze voorziening;
   b. de scholing is beroepsgericht en duurt maximaal één jaar. Het betreft het meest goedkope en adequate alternatief;
   c. geen scholing of opleiding wordt aangeboden indien scholing of opleiding naar het oordeel van het college niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van belanghebbende;
   d. scholing wordt niet ingezet indien er in dit kader recht bestaat op een voorliggende voorziening;
   e. de kosten staan in verhouding met de ‘opbrengsten’ die gepaard gaan met de beoogde uitkeringsafhankelijkheid van de belanghebbende.

5. *Gronden voor beëindiging.* Het gestelde in artikel 5 van de Re-integratieverordening Participatiewet Gilze en Rijen 2015 is onverkort van toepassing.

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning / jobcoach

1. *Definitie.* In het kader van een traject of dienstbetrekking in een werksetting, wordt een *belanghebbende op de werkplek systematisch ondersteund door een coach.*
2. *Doel.* De activiteiten en handelingen die de jobcoach verricht zijn er op gericht om de belanghebbende zelfstandig zijn werkzaamheden uit te kunnen laten voeren, dan wel de werkgever de begeleiding van de belanghebbende op zich te kunnen laten nemen.
3. *Doelgroep.* Een persoon zoals bedoeld in artikel 10 lid 1 dan wel artikel 10da van de P-wet, die algemeen geaccepteerde arbeid - waaronder begrepen gesubsidieerde arbeid - verricht of gaat verrichten, dan wel met behoud van uitkering arbeid bij een werkgever verricht of gaat verrichten, die naar het oordeel van het college zodanige structurele functionele beperkingen heeft richting werk waardoor deze werkzaamheden zonder deze ondersteuning niet kunnen worden verricht.
4. *Nadere voorwaarden en duur van voorziening:*
   a. de voorziening wordt in beginsel voor maximaal 3 jaar in hetzelfde dienstverband ingezet;
   b. het college beoordeelt iedere 6 maanden of de inzet van de jobcoach nog (in gelijke omvang) noodzakelijk is en of er gronden voor beëindiging aanwezig zijn;
   c. de duur van de dienstbetrekking is ten minste 6 maanden;
   d. de belanghebbende werkt in een dienstbetrekking of verricht activiteiten in het kader van een traject;
   e. deze voorziening is ook inzetbaar voor personen zoals bedoeld in artikel 10f van de P-wet die een leerwerktraject volgen;
   f. de bepaling zoals opgenomen in de Re-integratieverordening Participatiewet Gilze en Rijen 2015 onder artikel 3 lid 7 is van toepassing op deze voorziening.

5. *Gronden voor beëindiging.* Onverlet het gestelde in artikel 5 van de Re-integratieverordening Participatiewet Gilze en Rijen 2015, eindigt de voorziening op het moment dat de overeengekomen periode eindigt.

Artikel 12. Startersbeurs (NUG voorziening)

1. *Definitie.* Jonge starters - die geen uitkering ontvangen - werken tegen een vergoeding bij een leerbedrijf om werkervaring op te doen en hun competenties te ontwikkelen. Deze voorziening is bedoeld voor niet-uitkeringsgerechtigden, waardoor de bepalingen in het kader van de wet en Re-integratieverordening Participatiewet Gilze en Rijen 2015 niet van toepassing zijn. Deze voorziening is opgenomen teneinde een volledig beeld te scheppen van de beschikbare voorzieningen.
2. *Doel.* Het vergroten van de kansen van jonge starters op de arbeidsmarkt en werkgevers de kans bieden om gemotiveerd jong personeel binnen te halen en kennis te laten maken met hun bedrijf.

3. *Doelgroep.* Jongeren in de leeftijd van 18 tot en met 26 jaar zonder werkervaring.
4. *Nadere voorwaarden en duur van de voorziening:*
   a. De starter dient zelf een leerbedrijf te vinden;
   b. De werkzaamheden in het kader van de Startersbeurs duren maximaal 6 maanden, minimaal 32 uur maximaal 44 uur per week;
   c. Voor aanvang van de Startersbeurs wordt een leerwerkovereenkomst getekend door de starter en het leerbedrijf;
   d. De werkzaamheden zijn additioneel van aard;
   e. De starter ontvangt via het leerbedrijf maandelijks een netto vergoeding van 500 euro voor 32 uur per week. Zowel de gemeente als het leerbedrijf leveren een bijdrage aan de netto vergoeding;
   f. Het leerbedrijf reserveert voor de starter maandelijks € 100.- scholingsbudget. De starter ontvangt aan het einde van de Startersbeurs van het leerbedrijf een scholingsbudget van € 600,-;
   g. Het leerbedrijf hoeft niet de intentie te hebben om de starter na afloop van de Startersbeurs in dienst te nemen.

5. *Gronden voor beëindiging.* Onverlet het gestelde in artikel 5 van de Re-integratieverordening Participatiewet Gilze en Rijen 2015 eindigt de voorziening na uiterlijk na 6 maanden.

Artikel 13. Meesterbeurs

1. *Definitie.* Personen van 50 jaar en ouder werken tijdelijk met behoud van uitkering bij een reguliere werkgever en ontvangen voor deze werkzaamheden een premie.
2. *Doel.* Het stimuleren en ondersteunen van personen van 50 jaar en ouder om te gaan werken met behoud van uitkering, als opstap naar reguliere arbeid.
3. *Doelgroep.* De werkzoekende persoon van 50 jaar en ouder die moeite heeft om een baan te vinden.
4. *Nadere voorwaarden en duur van de voorziening*:

a. de bepalingen zoals opgenomen in de Re-integratieverordening Participatiewet Gilze en Rijen 2015 onder artikel 3 lid 6zijn niet van toepassing op de Meesterbeurs;
b. de werkzaamheden in het kader van de Meesterbeurs duren maximaal 6 maanden;
c. voor aanvang van de Meesterbeurs wordt een leerwerkovereenkomst getekend door de werkzoekende en de werkgever;
d. de leerwerkovereenkomst wordt afgesloten voor minimaal 20 uur tot maximaal 32 uur per week;
e. de werkzaamheden zijn additioneel en leiden niet tot verdringing;
f. indien het een uitkeringsgerechtigde betreft, dan dient het college toestemming te geven voor het starten met werkzaamheden in het kader van de Meesterbeurs.
g. de concurrentieverhoudingen mogen door inzet van de werkzoekende niet onverantwoord worden beïnvloed;
h. het verrichten van werkzaamheden in het kader van de Meesterbeurs ontslaat de uitkeringsgerechtigde niet van de arbeidsverplichtingen die zijn verbonden aan de P-wet;
i. de werkzoekende ontvangt een premie ter hoogte van € 150,- voor iedere maand dat hij met behoud van uitkering heeft gewerkt;
j. deze premie wordt, indien het een uitkeringsgerechtigde werkzoekende betreft, op grond van artikel 31 lid 2 onderdeel j van de P-wet verstrekt;
k. de premie wordt in een keer uitbetaald bij het einde van de werkzaamheden in het kader van de Meesterbeurs;
l. de belanghebbende dient een zelfgekozen werkgever te benaderen waar hij de werkzaamheden kan gaan verrichten;
m. de werkgever hoeft niet de intentie te hebben om de belanghebbende na afloop van de Meesterbeurs in dienst te nemen;
n. de werkgever betaalt aan de gemeente een premie ter hoogte van € 150,00, voor iedere maand dat de werkzoekende de werkzaamheden in het kader van de Meesterbeurs binnen het bedrijf verricht.

5. *Gronden voor beëindiging.* Onverlet het gestelde in artikel 5 van de Re-integratieverordening Participatiewet Gilze en Rijen 2015 eindigt de voorziening na uiterlijk na 6 maanden.

Artikel 14. Participatieplaats

1. *Definitie.* Participatieplaatsen betreffen tijdelijke, onbeloonde en additionele werkzaamheden in de zin van artikel 10a P-wet, die met behoud van uitkering kunnen worden verricht door uitkeringsgerechtigden die vooralsnog niet bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt.
2. *Doel.* Het activeren van de uitkeringsgerechtigde staat bij een participatieplaats centraal. De participatieplaats heeft geen directe arbeidstoeleiding tot doel.
3. *Doelgroep.* De participatieplaats wordt ingezet voor de uitkeringsgerechtigden met geringe kans op de arbeidsmarkt die (vooralsnog) niet direct bemiddelbaar zijn naar regulier werk.
4. *Nadere voorwaarden.*
   a. In artikel 10 a van de P-wet en in artikel 6 van de Re-integratieverordening Participatiewet Gilze en Rijen 2015 zijn de voorwaarden van de participatieplaats opgenomen.
   b. Voor aanvang van de participatieplaats tekent zowel de uitkeringsgerechtigde, de werkgever als het college een overeenkomst waarin tenminste de duur van de participatieplaats en de aard van de werkzaamheden staat beschreven.
   c. Na 6 maanden beziet het college of voortzetting van de participatieplaats zinvol is.
   d. Het college kan in verband met de participatieplaats de volgende voorzieningen inzetten:
      i. begeleidingskosten ten behoeve van de uitkeringsgerechtigde aan de werkgever;
      ii. scholing (artikel 11.) ten behoeve van de uitkeringsgerechtigde zoals opgenomen in artikel 10a lid 5 van de Participatiewet, waarbij getoetst wordt aan de criteria zoals die in dat lid zijn opgenomen;
      iii. een premie voor de belanghebbende als bedoeld in artikel 10a lid 6 Participatiewet.

5. *Gronden voor beëindiging.* Onverlet het gestelde in artikel 5 van de Participatiewet, eindigt de voorziening op het moment dat de overeengekomen periode eindigt.

Artikel 15. Beschut werk

1. *Definitie.* Een werkplek die door gemeenten wordt georganiseerd voor mensen die door lichamelijke, verstandelijke en/of psychische beperking een zodanige mate van ondersteuning nodig hebben dat van reguliere werkgevers niet (zonder meer) kan worden verwacht dat zij deze mensen in dienst nemen.
2. *Doel.* Mensen met beperkingen en een economische verdiencapaciteit naar werk uit te laten stromen. De uitdaging is hier het optimaal benutten van de aanwezige loonwaarde en in te zetten op arbeidsontwikkeling om deze doelgroep arbeidsfit te houden.

3. *Doelgroep.* Werkzoekenden met een verdienvermogen tussen de 30-50% die duurzaam ondersteuning nodig hebben omdat er duurzaam sprake is van een lagere loonwaarde.
4. *Nadere voorwaarden en duur van de voorziening*:
a. De maximale mogelijkheden die de flex-wet biedt worden benut;
b. De organisatie van het beschut werk wordt door de gemeente belegd bij de Diamant-groep;
c. Voor deze groep kan het instrument loonkostensubsidie worden ingezet;
d. Er dient een balans te zijn tussen de opbrengsten (bijv. netto toegevoegde waarde en rijksbijdrage) en de kosten (bijv. begeleiding en werkgeverschap);
e. De ontwikkeling van de loonwaarde wordt gemonitord en periodiek beoordeeld. Daarbij wordt in beginsel uitgegaan van groei van loonwaarde;
f. De gemeente stelt een plafond aan het aantal te realiseren plaatsen per jaar.
1. *Gronden voor beëindiging.* Het gestelde in artikel 5 van de Re-integratieverordening Participatiewet Gilze en Rijen 2015 is onverkort van toepassing.
2. Onverlet het gestelde in artikel 5 van de Re-integratieverordening Participatiewet Gilze en Rijen 2015 eindigt de voorziening op het moment dat de overeengekomen periode eindigt
3. Onverlet het gestelde in artikel 5 van de Re-integratieverordening Participatiewet Gilze en Rijen 2015 eindigt de voorziening op het moment dat de rijksfinanciering wijzigt.

§ 3. Slotbepalingen

Artikel 16. Hardheidsclausule

Indien de toepassing van deze beleidsregel tot onbillijkheden van overwegende aard leidt, kan het college gemotiveerd ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen.

Artikel 17. Onvoorziene omstandigheden

In alle gevallen waarin dit besluit niet voorziet, beslist het college.

Artikel 18. Citeertitel en inwerkingtreding

1. Dit besluit kan worden aangehaald als: 'Beleidsregel re-integratie & participatie Participatiewet, IOAW en IOAZ 2015'.
2. De beleidsregel treedt op 1 april 2015 in werking.

Aldus vastgesteld door burgemeester en wethouders van Gilze en Rijen in de vergadering van 24 maart 2015,
de secretaris, de burgemeester,
Ir. G.J.F.M. Vlekke dr. A.J.W. Boelhouwer

TOELICHTING

§ 1. Algemene bepalingen
In dit hoofdstuk wordt toelichting gegeven op de artikelen die zijn opgenomen in deze beleidsregels. Indien een artikel niet is opgenomen in dit hoofdstuk, dan behoeft dat betreffende artikel geen toelichting.
§ 2. Voorzieningen
De doelstelling van de Participatiewet is om zo veel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Daarnaast is de Participatiewet bedoeld om de kansen op arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking op de lange termijn te verbeteren. Gemeenten krijgen met de Participatiewet de ruimte om zelf, op lokaal niveau, te bepalen of zij ondersteuning aanbieden en zo ja, welke ondersteuning. De Participatiewet biedt gemeenten de mogelijkheid om zowel bestaande als nieuwe re-integratievoorzieningen in te zetten.
In de paragraaf *voorzieningen* zijn alle individuele voorzieningen opgenomen, die het college kan inzetten in het kader van de re-integratie. In de Re-integratieverordening Participatiewet Gilze en Rijen 2015 is reeds een opsomming gemaakt van de categorieën waaronder de verschillende voorzieningen vallen. Het betreffen de volgende categorieën:
a. (laten) bemiddelen naar algemeen geaccepteerde arbeid;
a. begeleiden bij het zoeken naar en verkrijgen van arbeid;
b. ondersteunen bij het zoveel mogelijk wegnemen van belemmeringen voor de arbeidsinschakeling, waaronder begeleiding op en aanpassingen van de werkplek en scholing;
c. verwijzen naar en ondersteunen bij deelname aan maatschappelijke participatie;
d. Anderszins een voorziening verstrekken in verband met bepaalde specifieke re-integratie activiteiten, nader te bepalen in de beleidsregels zoals vermeld in lid 3 van dit artikel.

Ook zijn in de Re-integratieverordening Participatiewet Gilze en Rijen 2015 de voorwaarden gesteld die gelden bij de aanspraak op en het inzetten van een voorziening.
In deze paragraaf worden individuele voorzieningen benoemd. Het team Talen2Work zal in de meeste gevallen aan zet zijn wanneer er een voorziening wordt ingezet. De voorzieningen die zijn opgenomen in deze paragraaf betreffen individuele voorzieningen, wat betekent dat de noodzaak tot inzetten ervan per individu wordt beoordeeld.

De beoordeling voor wat betreft welke voorzieningen in een specifiek geval worden ingezet, vindt veelal plaats in overleg met de werkgever die zijn bedrijf open stelt voor personen die behoren tot de doelgroep re-integratie.
In bepaalde gevallen zal het nodig zijn om niet 1 voorziening maar een samengesteld pakket van voorzieningen in te zetten. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer iemand aan de slag gaat met behulp van loonkostensubsidie; niet zelden zal dan ook tijdelijk een jobcoach noodzakelijk zijn, om te zorgen dat de werknemer zijn werk goed kan uitvoeren.
In voorkomende gevallen zal de werkgever niet een enkele werknemer nodig hebben, maar zal hij geïnteresseerd zijn in een groep werknemers. In dat geval zal het team Talent2Work in gesprek gaan met de werkgever om een arrangement samen te stellen. Op deze manier kunnen meerdere personen tegelijk worden geplaatst bij de werkgever. Er kan bijvoorbeeld sprake zijn van de inzet van een scholingsbudget, zodat de nieuwe werknemers worden getraind/opgeleid voor de functie waarin zij gaan starten.

Artikel 2 Proefplaats regulier

Dit is een proefplaats die kan worden ingezet wanneer een werkgever voornemens is de uitkeringsgerechtigde een dienstverband aan te bieden, maar twijfels heeft over de geschiktheid van de uitkeringsgerechtigde voor wat betreft de specifieke functie. Hiermee krijgt de uitkeringsgerechtigde de kans om te laten zien wat hij in huis heeft en de werkgever kan in de praktijk beoordelen of de werknemer geschikt is voor de functie. Deze proefplaats moet niet worden verward met de proefplaats ten behoeve van de vaststelling van de loonwaarde, die kan worden ingezet op grond van artikel 10d lid 3 van de P-wet.

Artikel 3 No-riskpolis

De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de P-wet). De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer ziek wordt. Over de uitvoering van de no-risk polis in 2015 zijn landelijk afspraken gemaakt.

Artikel 4 Loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie zoals beschreven in dit artikel kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet: personen met een arbeidsbeperking. Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer. In artikel 10c van de P-wet is bepaald dat het aan college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

Artikel 5 Werkplekaanpassingen

In dit artikel zijn de voorwaarden gesteld die verband houden met de aanspraak op de voorzieningen gericht op aanpassing van de werkplek. Deze (niet-meeneembare) voorzieningen zullen normaal gesproken door de werkgever worden aangevraagd, dan wel bij plaatsing van de werkzoekende worden ingezet.
In haar kamerbrief van 30 juni 2014 heeft de staatssecretaris het volgende opgenomen:
"Met de invoering van de Participatiewet zijn gemeenten ook verantwoordelijk voor de ondersteuning van voorzieningen voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat hierbij om hulpmiddelen die niet standaard beschikbaar zijn binnen een bedrijf (de zogenoemde meeneembare voorzieningen), bijvoorbeeld orthopedische werkschoenen, specifieke bureau- en werkstoelen, of brailleapparatuur. Omdat het ook hier gaat om een klein aantal gebruikers en veelal zeer specifieke producten, hebben de leden van de VNG eveneens besloten om deze voorzieningen landelijk te coördineren."
De artikelen 7: werkplekaanpassingen meeneembaar en 8: regeling tolkvoorzieningen verwijzen naar de uitvoering van deze afspraken.

Artikel 8 Werkervaringsplaats

Een werkervaringsplaats is een (leer)werkplek waar belanghebbenden (vaak jongeren) met een P-wet uitkering 6 maanden werkervaring op kunnen doen. De belanghebbende werkt met behoud van een uitkering. In sommige gevallen kan de werkervaringsperiode worden verlengd tot 1 jaar.

Artikel 9 Onkostenvergoeding

Het is mogelijk om een vergoeding te verstrekken voor kosten die de persoon moet maken in het kader van een arbeidsmarktgerichte re-integratieactiviteit. Hierbij gaat het om de directe en indirecte kosten, die noodzakelijk en aantoonbaar zijn en die, in alle redelijkheid, niet ten laste van de persoon kunnen komen. Ook moet er voor deze kosten geen andere voorliggende voorziening zijn. Voorts moet er sprake zijn van de goedkoopste adequate oplossing.

Artikel 10 Scholing

Scholing kan worden ingezet als deze:
- verband houdt met een baangarantie; of
- gezien de arbeidsmarktsituatie een significante vergroting vormt van de kans op een baan; of
- deel uitmaakt van een arrangement dat wordt gesloten met de werkgever; of

- indien het college daartoe op grond van de wet gehouden is.

Scholing kan een zeer kostbaar instrument zijn om in te zetten. Daarom moet er een gedegen beoordeling plaatsvinden, waarin wordt bezien of scholing in een individueel geval wel het meest doelmatige en doeltreffende instrument is. Wat van belang is dat de kosten die met de scholing gemoeid zijn in verhouding staan tot de beoogde uitkeringsafhankelijkheid van de belanghebbende. Vandaar dat er in beginsel altijd een verband moet bestaan tussen de inzet van de scholing en het (gedeeltelijk) uitstromen van een belanghebbende.
Het college is echter op grond van artikel 9a lid 10 en artikel 10a lid 5 van de P-wet gehouden om scholing aan te bieden wanneer dit geen directe arbeidsinschakeling tot gevolg heeft; dit is het geval bij alleenstaande ouders met een ontheffing en personen die werkzaamheden in het kader van een participatieplaats verrichten.
Indien alleenstaande ouders die op grond van artikel 9 a zijn ontheven van de arbeidsverplichting en indien personen die werkzaamheden verrichten in het kader van een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikken, dient het college aan deze personen scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar haar oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar haar oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de persoon. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid en artikel 9a, tiende lid, van de P-wet.

Artikel 11Jobcoach/ persoonlijke ondersteuning

In dit artikel wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader geduid. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.
leerwerktraject
Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leerwerktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en de ondersteuning nodig moet zijn voor het volgen van dat leerwerktraject. Dit volgt uit artikel 10f van de Participatiewet.
De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leerwerktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.
Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt. In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de P-wet betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.
In artikel 10f van de Participatiewet is bepaald dat het college onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan achttien jaar en aan personen van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leer-werktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de P-wet.

Artikel 13 Meesterbeurs

De Meesterbeurs is een instrument dat open staat voor zowel bijstandsgerechtigden als niet-uitkeringsgerechtigden. Het is een nieuw instrument dat moet zorgen voor een betere doorstoom van 50 plussers naar de arbeidsmarkt. De persoon die werkzaamheden in het kader van de Meesterbeurs wil gaan verrichten moet eerst zelf op zoek gaan naar een werkgever bij wie hij de werkzaamheden kan gaan verrichten. Er dient dus eerst een werkgever in beeld te zijn voordat een beroep kan worden gedaan op de Meesterbeurs. Het is van belang dat de werkzaamheden die worden verricht additioneel zijn en dat er geen verdringing plaatsvindt als gevolg van de Meesterbeurs. Daarom zal bij iedere ingevulde plek op voorhand worden bezien of dit het geval is. Indien de werkzaamheden niet additioneel zijn, dan verleent het college geen toestemming voor het starten van de Meesterbeurs.
Iedereen die werkzaamheden in het kader van de Meesterbeurs verricht heeft, recht op een premie. Dit is een extra stimulans voor de werkzoekende. Voor personen die een uitkering ontvangen wordt de premie vrijgelaten, en dus niet in mindering gebracht op de uitkering.

Artikel 14 Participatieplaats

In artikel 10a, eerste lid P-wet is geregeld dat alleen uitkeringsgerechtigden met een kleine kans op inschakeling in het arbeidsproces en die daarvoor alsnog niet bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt voor een participatiebaan in aanmerking komen. De werkzaamheden moeten aangeboden worden in het kader van re-integratie van de betrokkene en het moet om additionele werkzaamheden gaan. De activiteiten moeten primair gericht zijn op het bevorderen van mogelijkheden van betrokkene om uit de bijstand te stromen naar reguliere arbeid.

Artikel 15 Beschut werk

Deze voorziening betreft niet de mensen met een SW-dienstverband. Voor hen verandert er de komende jaren niets. Voor de nieuwe voorziening beschut werk wordt met het oog op de te ontvangen middelen participatiebudget een plafond van twee plaatsen per jaar ingesteld. Voor de uitvoering ervan is voor de gemeente Gilze en Rijen de Diamant-groep ‘preferred supplier’.

§ 3. Slotbepalingen

De inhoud van de artikelen 17, 18 en 19 behoeft geen nadere toelichting.